

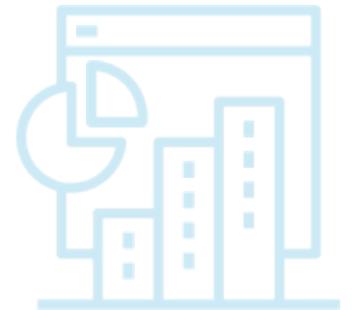
empiricon

Mitarbeitendenbefragung 2024

**Ergebnisbericht - Bau- und
Verkehrsdepartement**

Empiricon AG
Befragen. Beraten. Umsetzen.

www.empiricon.ch



Im Auftrag von



Kanton Basel-Stadt

Lesehilfe und Rücklauf

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement

Farblegende

Die Mittelwerte der Bewertungen werden auf einer Punkteskala zwischen 0 und 100 ausgewiesen.

Sie repräsentieren den Grad der Zustimmung zu einer Aussage.

Als Lesehilfe sind die Werte farblich hinterlegt.

-  Hohe positive Beurteilung
85 - 100 Punkte
-  Mittlere positive Beurteilung
65 - 84 Punkte
-  Geringe positive Beurteilung
50 - 64 Punkte
-  Negative Beurteilung
0 - 49 Punkte

Abkürzungen

- BVD** Bau- und Verkehrsdepartement
- BS** Kanton Basel-Stadt
- *** nicht ausweisbar
- n** Anzahl Antworten
- **** Diese Frage fließt nicht in die Berechnung des Themas ein.
- h** Handlungsbedarf
- 1** Verbesserungspotentiale
(Handlungsbedarf 1. Priorität)
- 2** Stärken pflegen
(Handlungsbedarf 2. Priorität)
- 3** Niveau erhöhen
(Handlungsbedarf 3. Priorität)
- 4** Niveau erhalten
(Handlungsbedarf 4. Priorität)

Rücklauf

BVD		59.4 %	777 von 1'309
BS		50.2 %	7'099 von 14'150

Analysemodell

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



Analysemodell: Erläuterungen

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement

Arbeitszufriedenheit, Commitment

Die Arbeitszufriedenheit gibt Auskunft darüber, inwieweit die erwartete Arbeitssituation der Mitarbeitenden mit der angetroffenen Arbeitssituation übereinstimmt.

Das Commitment zeigt, in welchem Ausmass sich die Mitarbeitenden mit den übergeordneten Zielen bzw. Strategien identifizieren, welche Treue zum Arbeitgeber sie zeigen und welchen grundsätzlichen Leistungswillen sie aufweisen. Arbeitssituation der Mitarbeitenden mit der angetroffenen Arbeitssituation übereinstimmt.

Zielorientiertes Verhalten

Aus der Verknüpfung von Arbeitszufriedenheit, Commitment und Work Engagement ergibt sich das zielorientierte Verhalten.

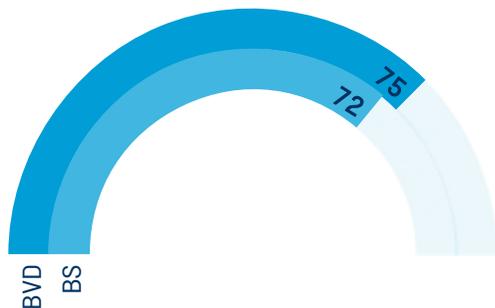
Ein strategieorientiertes, zielkonformes Verhalten von Mitarbeitenden entsteht aus einer idealen Steuerung von Arbeitszufriedenheit, Commitment und Work Engagement.

Das heisst, dass strategische Zielsetzungen wie etwa Kundenorientierung, Innovation und Kostenbewusstsein durch Mitarbeitende vor allem dann unterstützt werden, wenn sie einerseits eine hohe progressive Arbeitszufriedenheit zeigen und andererseits ein hohes Commitment aufweisen.

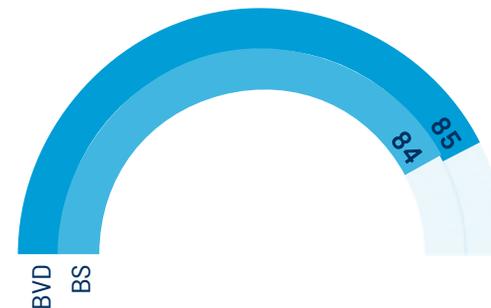
Cockpit

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement

Arbeitszufriedenheit



Commitment



Verbesserungspotentiale

(Handlungsbedarf 1. Priorität)

Arbeitsbelastung	70
Information	72
Personalentwicklung	72

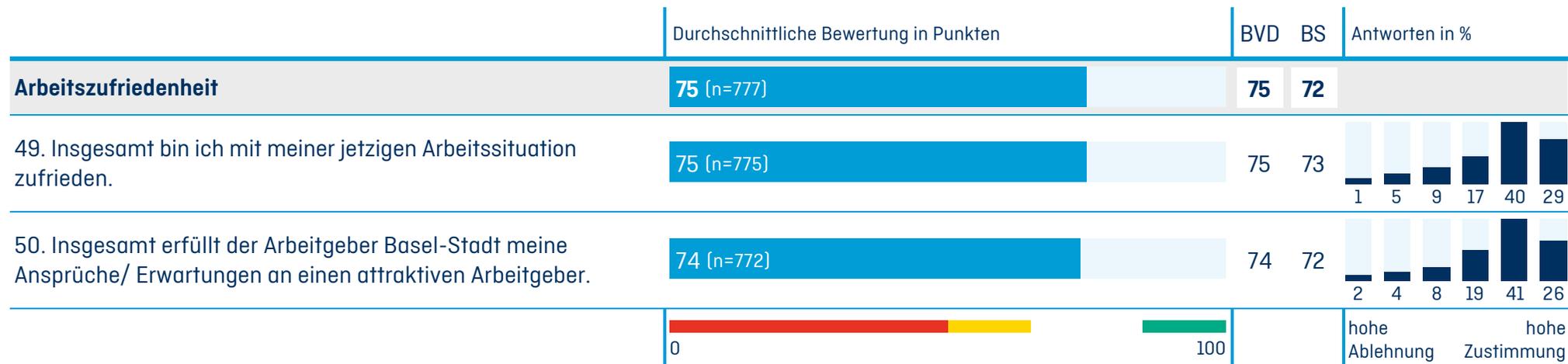
Stärken pflegen

(Handlungsbedarf 2. Priorität)

Arbeitszeit	81
Arbeitsinhalt	77
Direkte Vorgesetzte	77
Zusammenarbeit	76
Arbeitsklima	76

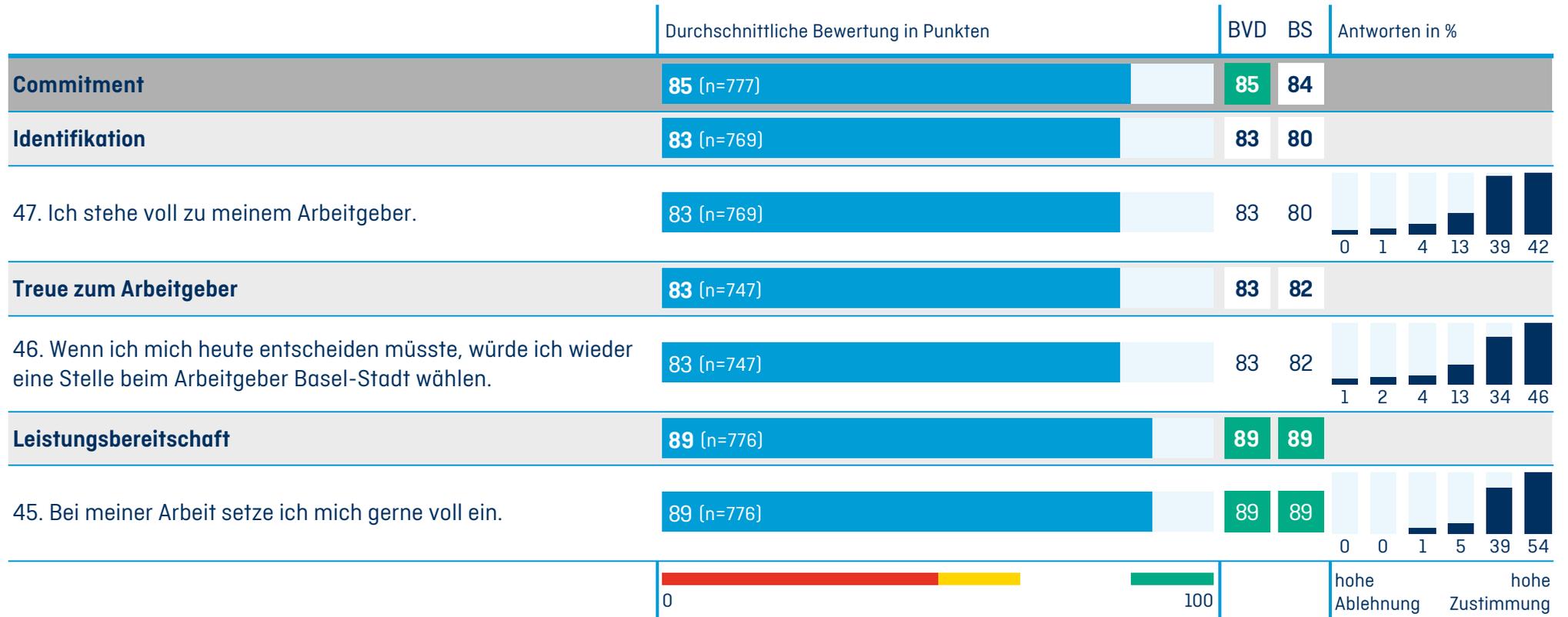
Arbeitszufriedenheit

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



Commitment

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



Commitment

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



Das Handlungsportfolio zeigt den Handlungsbedarf pro Thema der Arbeitssituation mit Einteilung nach Prioritäten. Dabei wird die Bewertung der Themen auf der vertikalen Achse abgebildet, der Einfluss der Themen auf das zielorientierte Verhalten [Arbeitszufriedenheit/Commitment/Work Engagement] auf der horizontalen Achse.

Der Einfluss wird durch ein statistisches Verfahren berechnet. Als Grenze für die Einteilung auf den Achsen (oben/unten, bzw. links/rechts) gelten jeweils die Mittelwerte der Bewertungen bzw. der Einflüsse aus allen Themen.

Übersicht Themengebiete

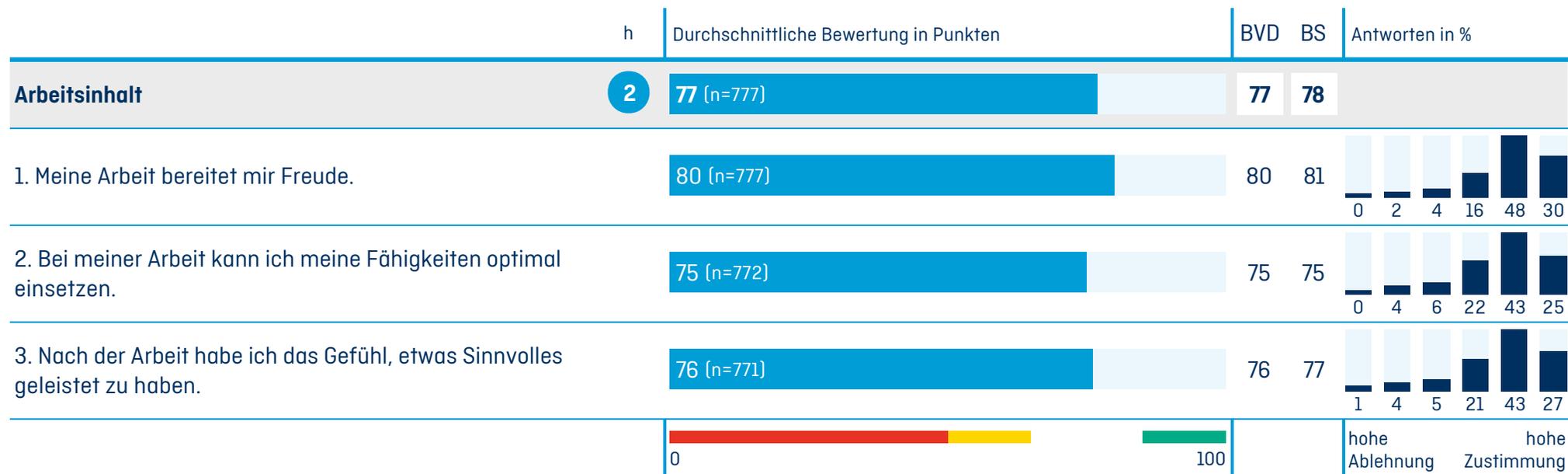
Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement

	h	Durchschnittliche Bewertung in Punkten	BVD	BS
Arbeitsinhalt	2	77 (n=777)	77	78
Arbeitsabläufe	3	71 (n=774)	71	69
Zusammenarbeit	2	76 (n=777)	76	77
Mitgestaltung	4	77 (n=774)	77	77
Arbeitsklima	2	76 (n=777)	76	78
Arbeitsmittel / Arbeitsumgebung	3	72 (n=777)	72	68
Gesundheit	4	78 (n=770)	78	72

	h	Durchschnittliche Bewertung in Punkten	BVD	BS
Arbeitszeit	2	81 (n=775)	81	78
Arbeitsbelastung	1	70 (n=774)	70	67
Direkte Vorgesetzte	2	77 (n=771)	77	76
Personalentwicklung	1	72 (n=773)	72	73
Entlöhnung	3	67 (n=776)	67	67
Information	1	72 (n=775)	72	70

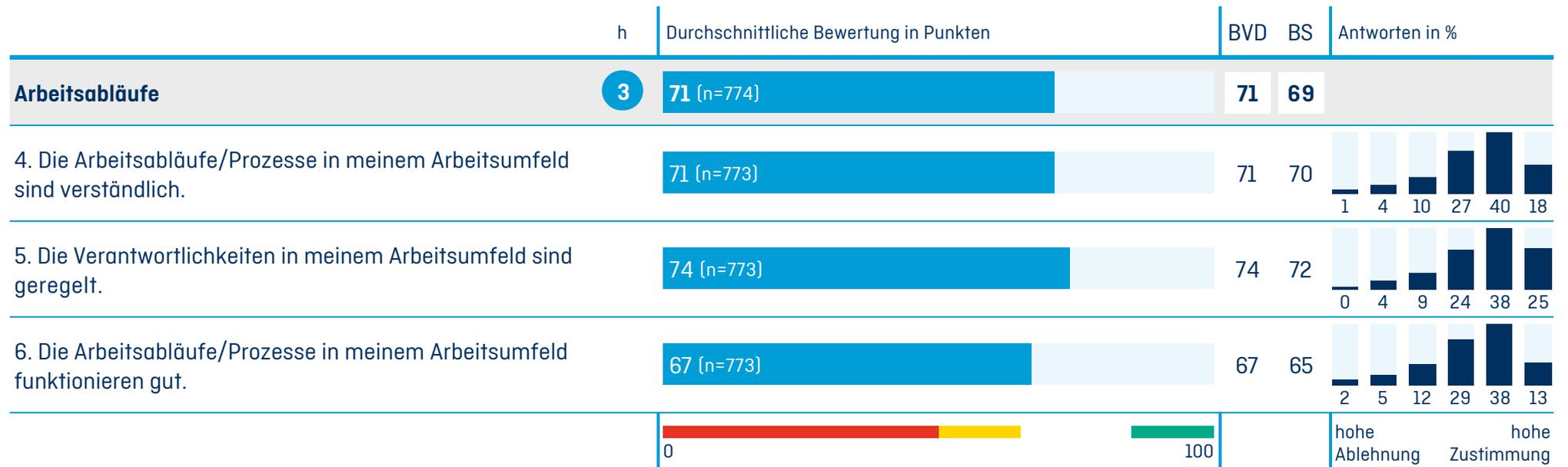
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



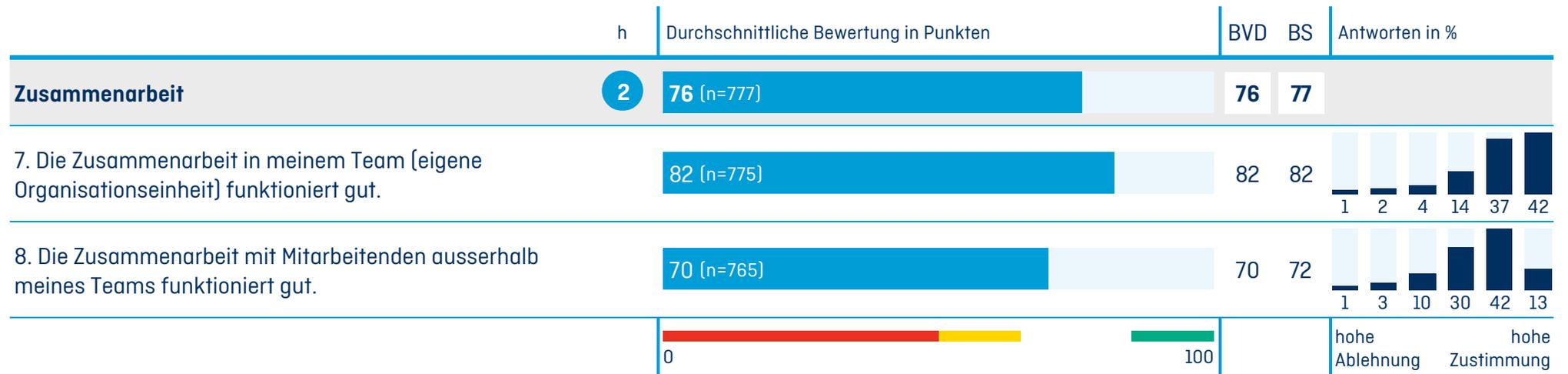
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



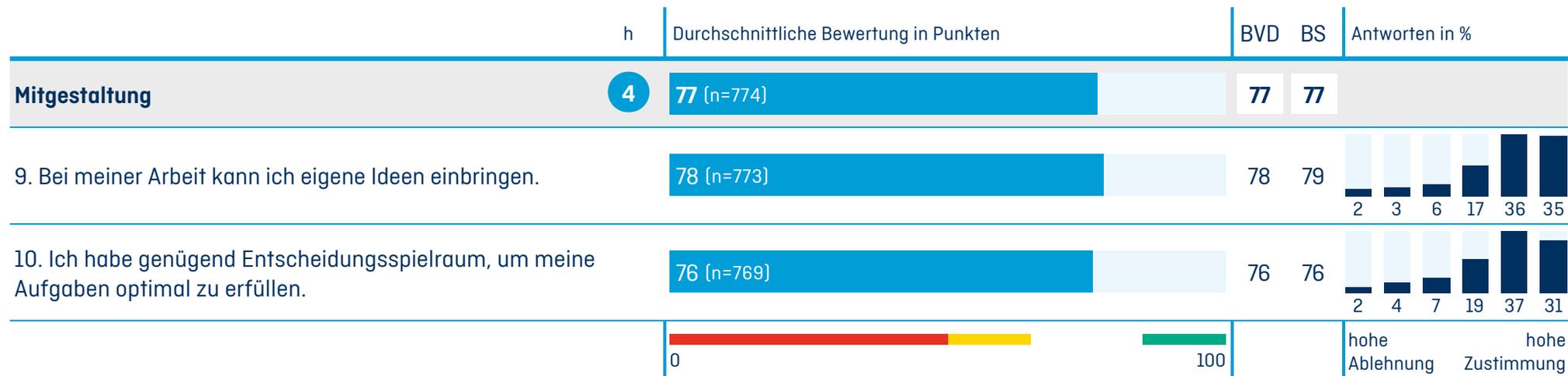
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



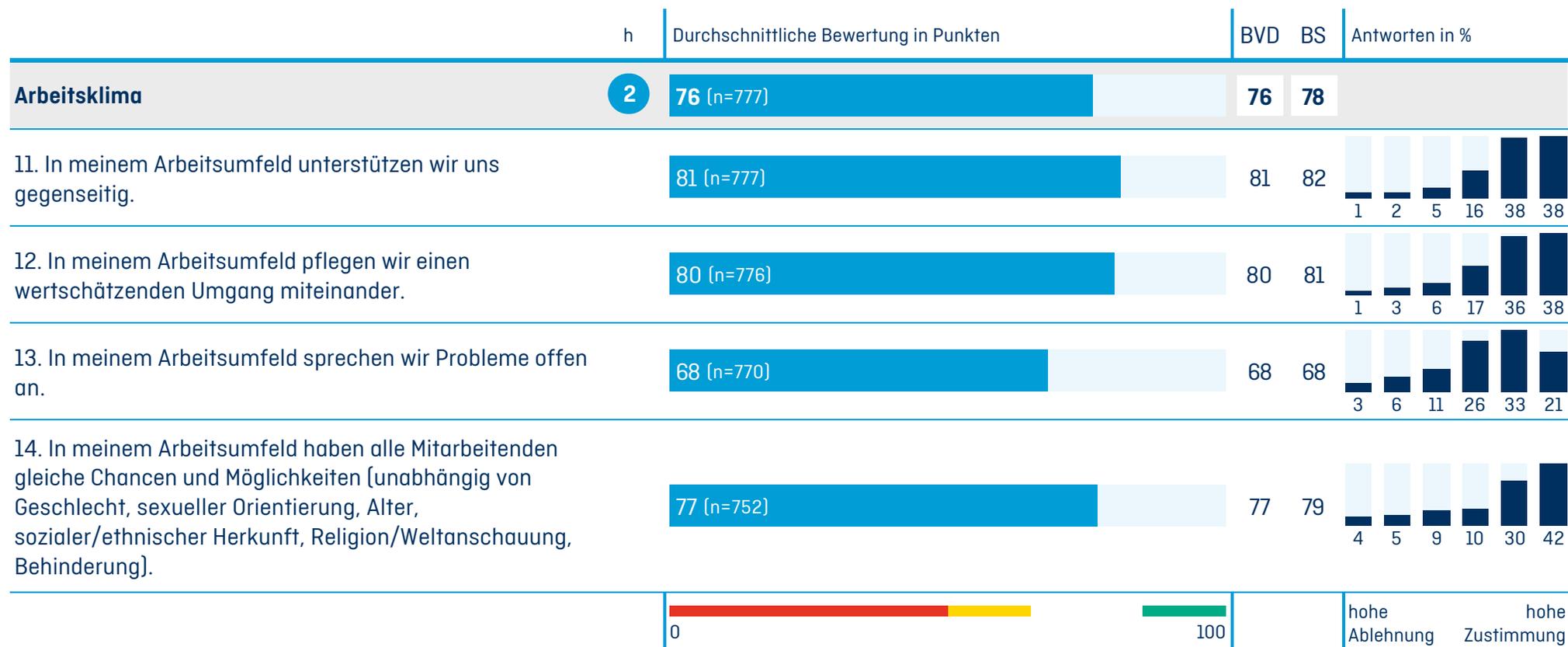
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



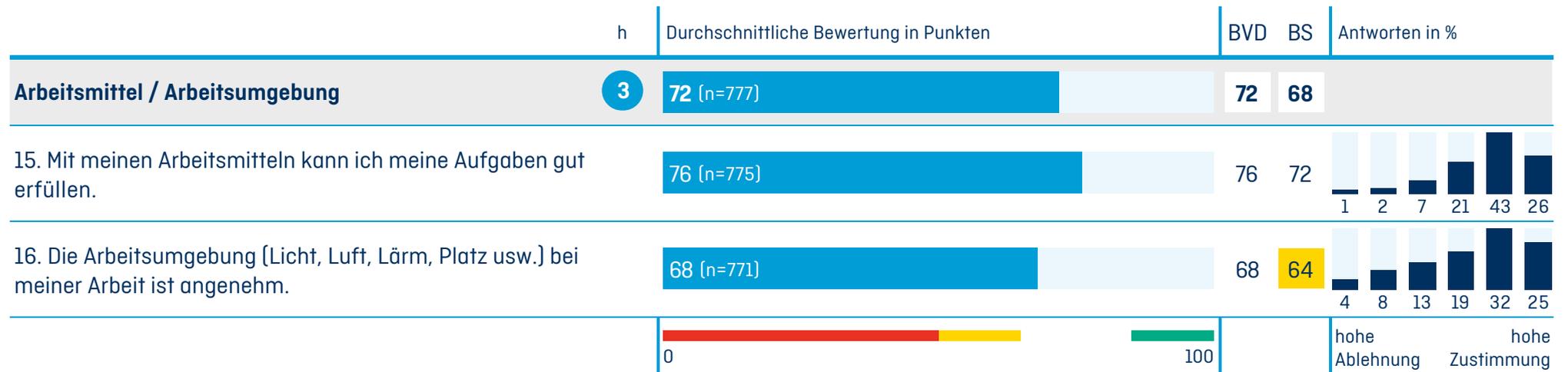
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



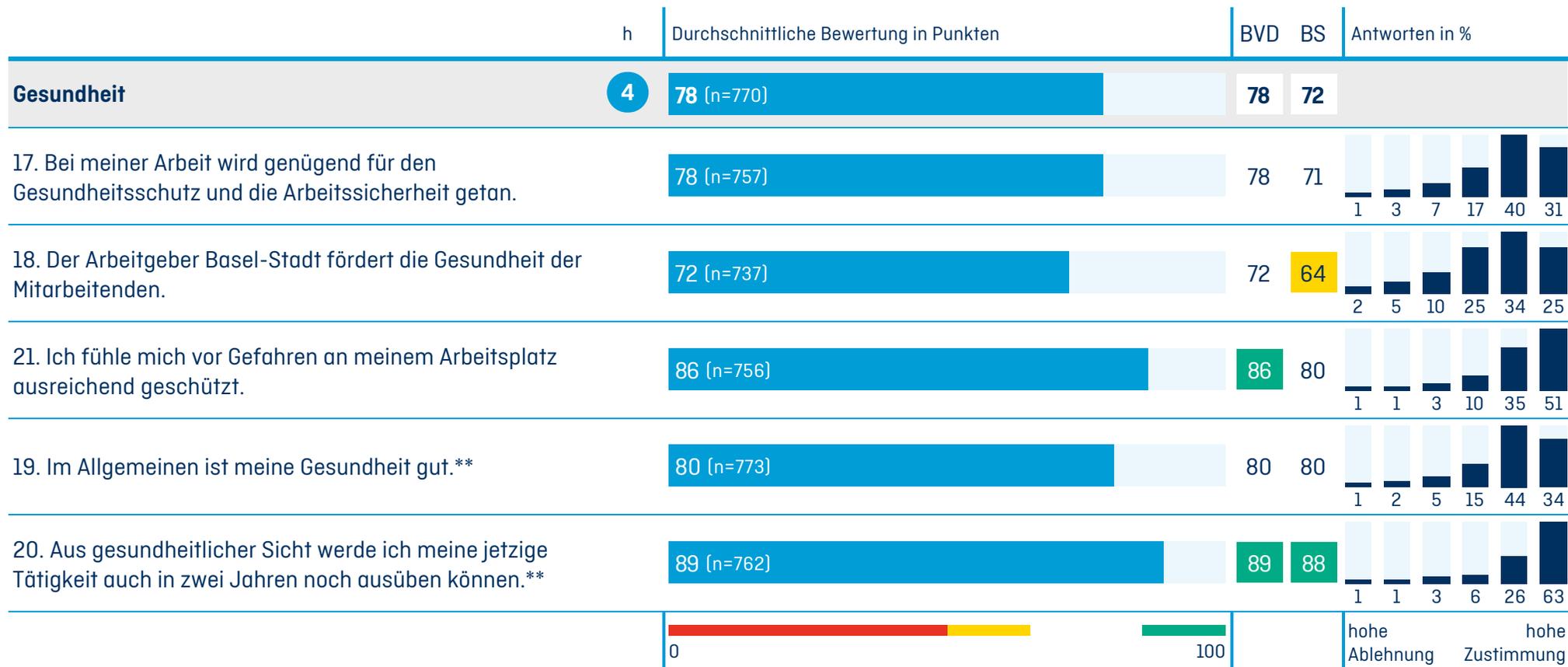
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



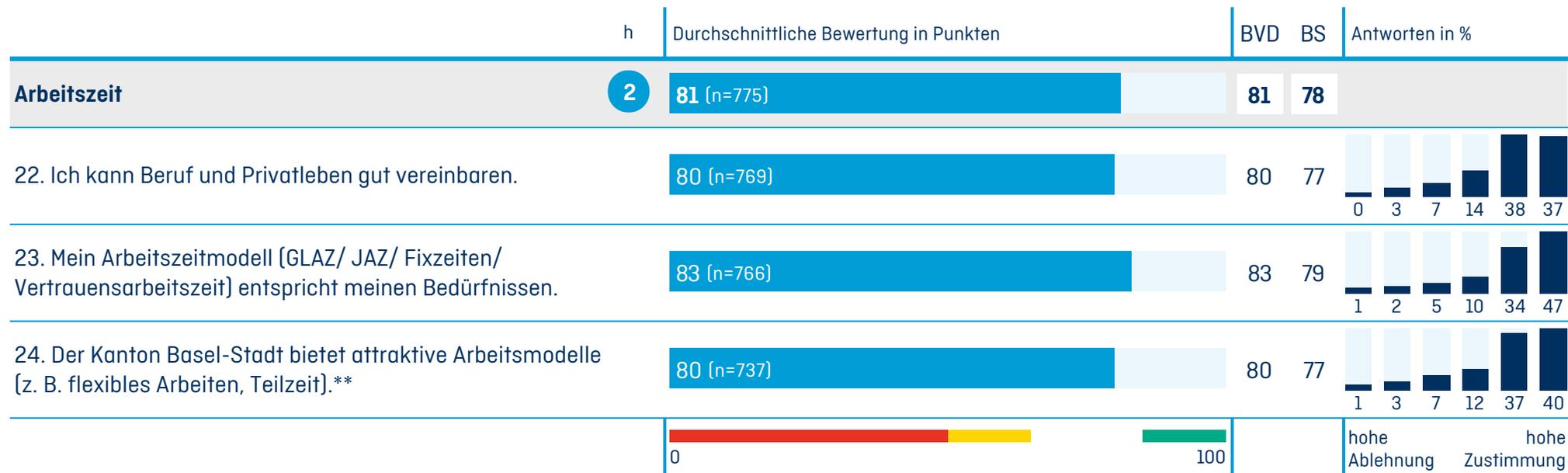
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



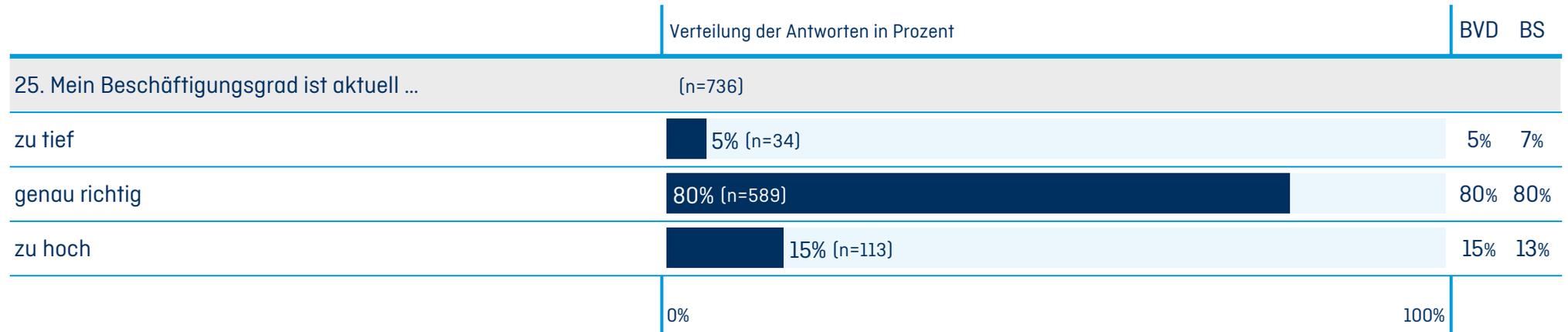
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



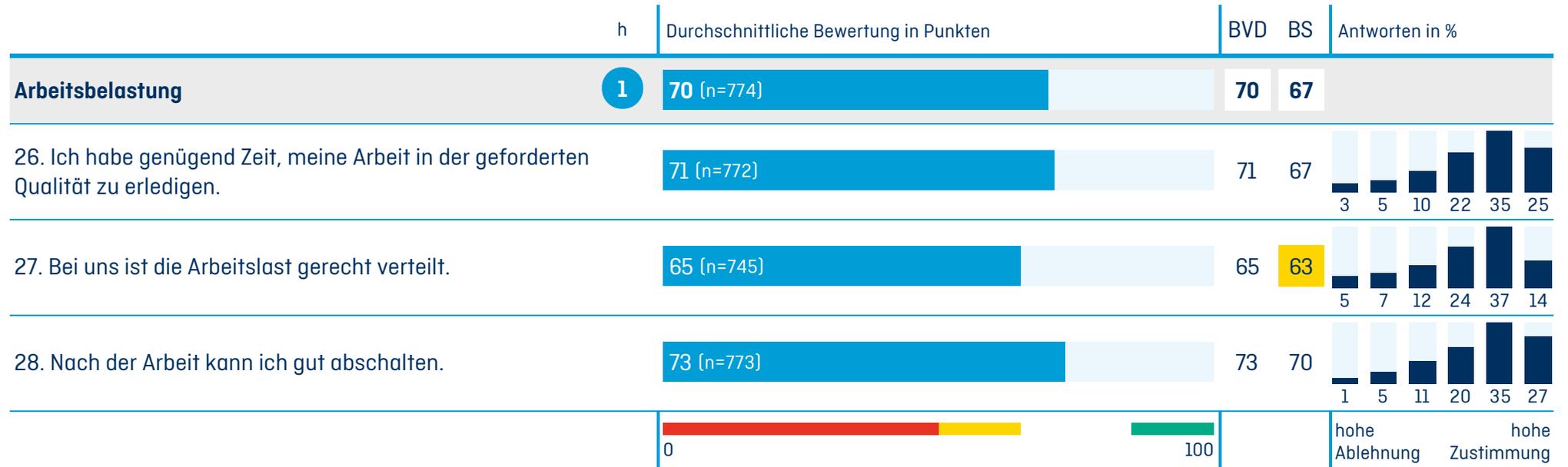
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



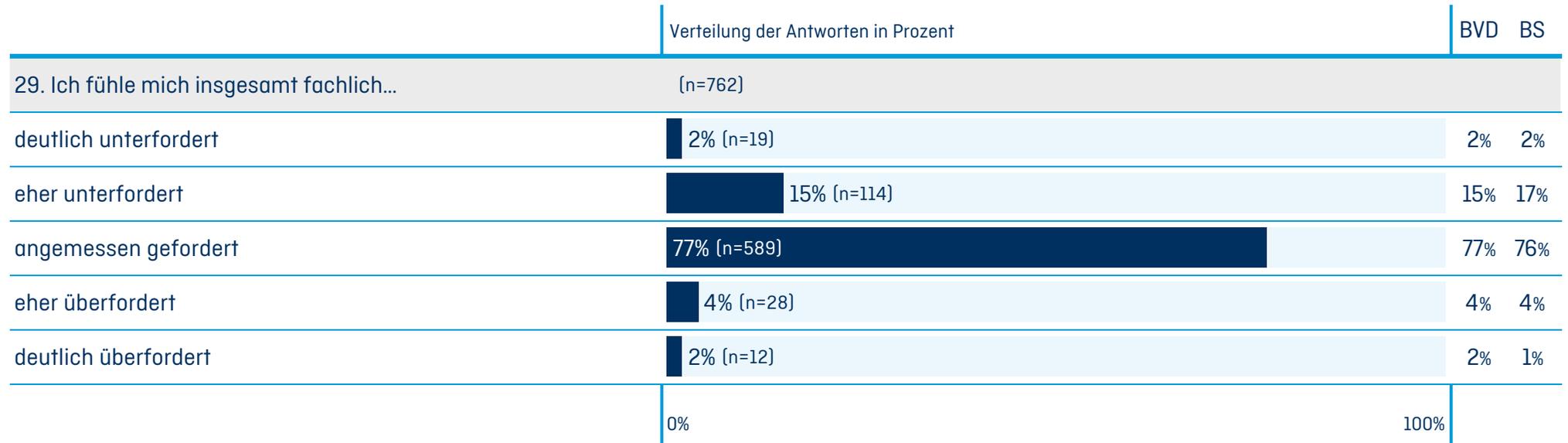
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



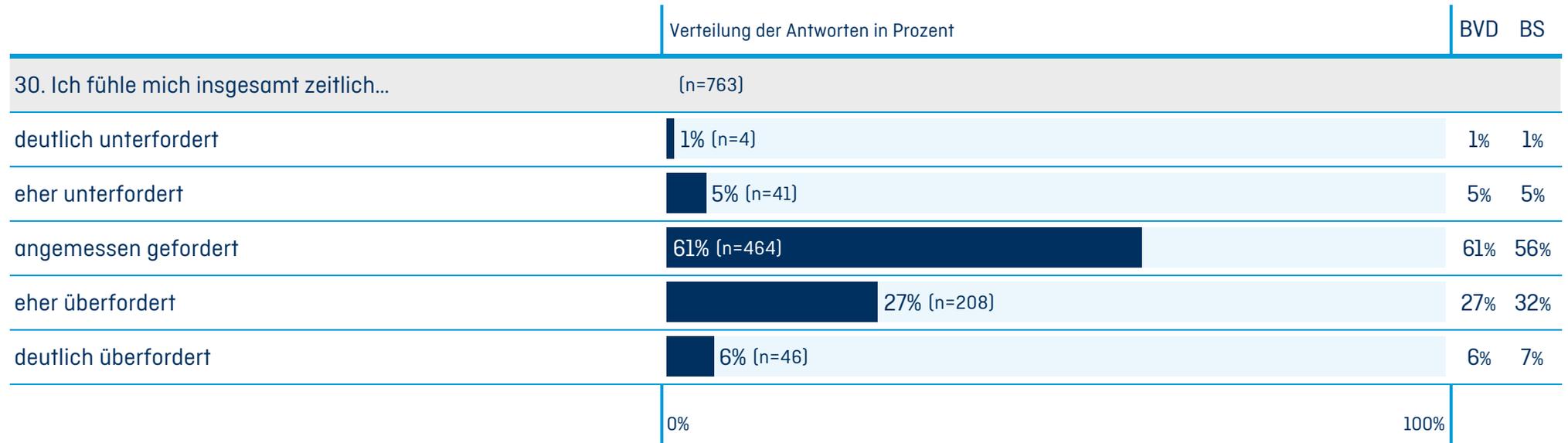
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



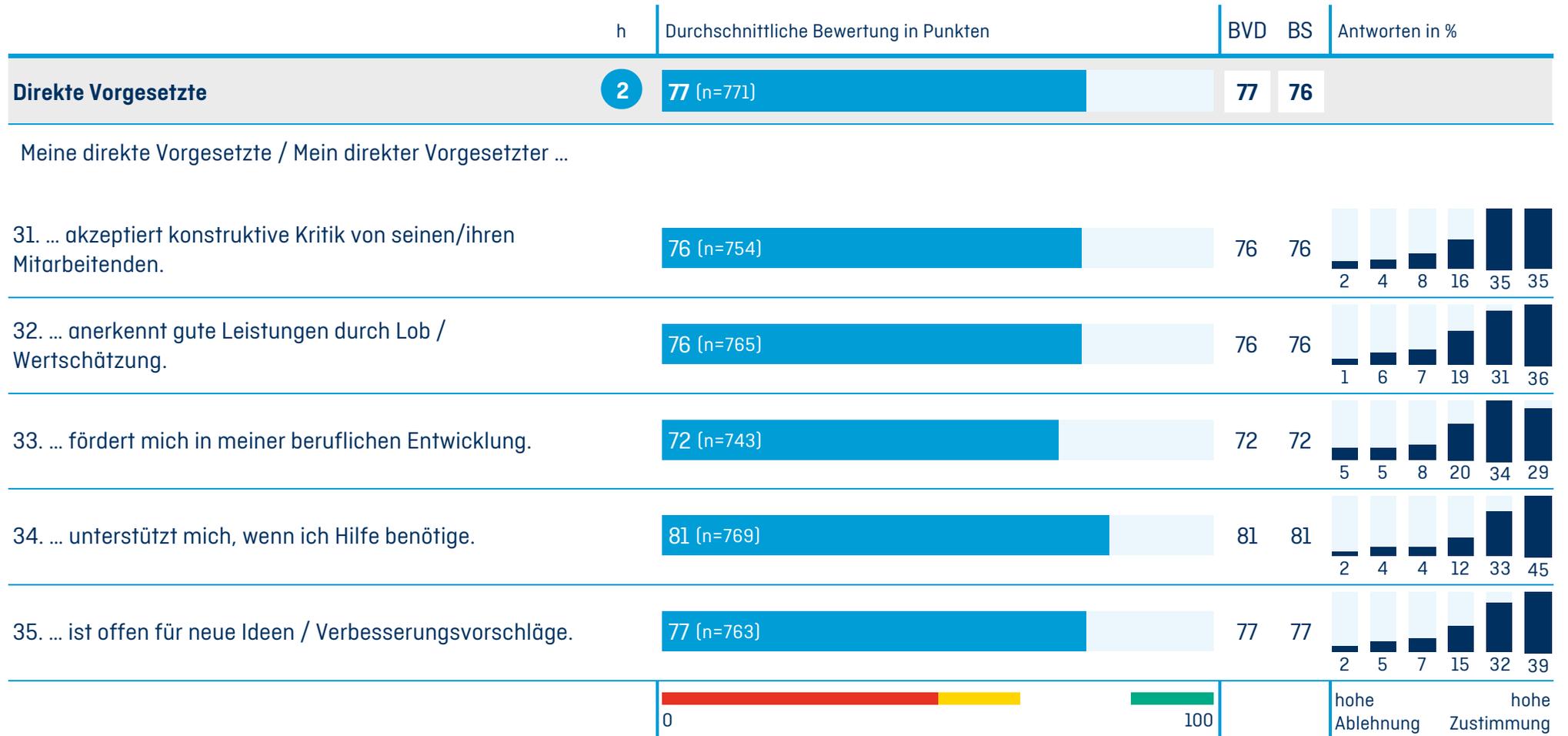
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



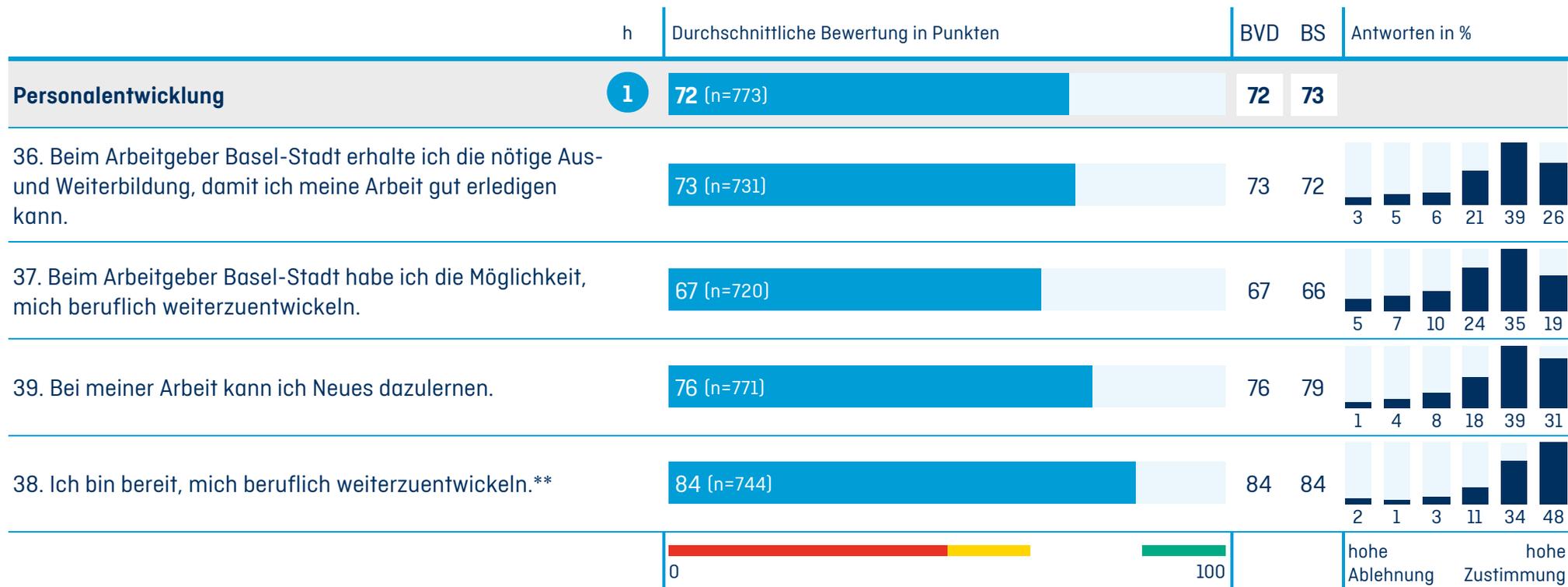
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



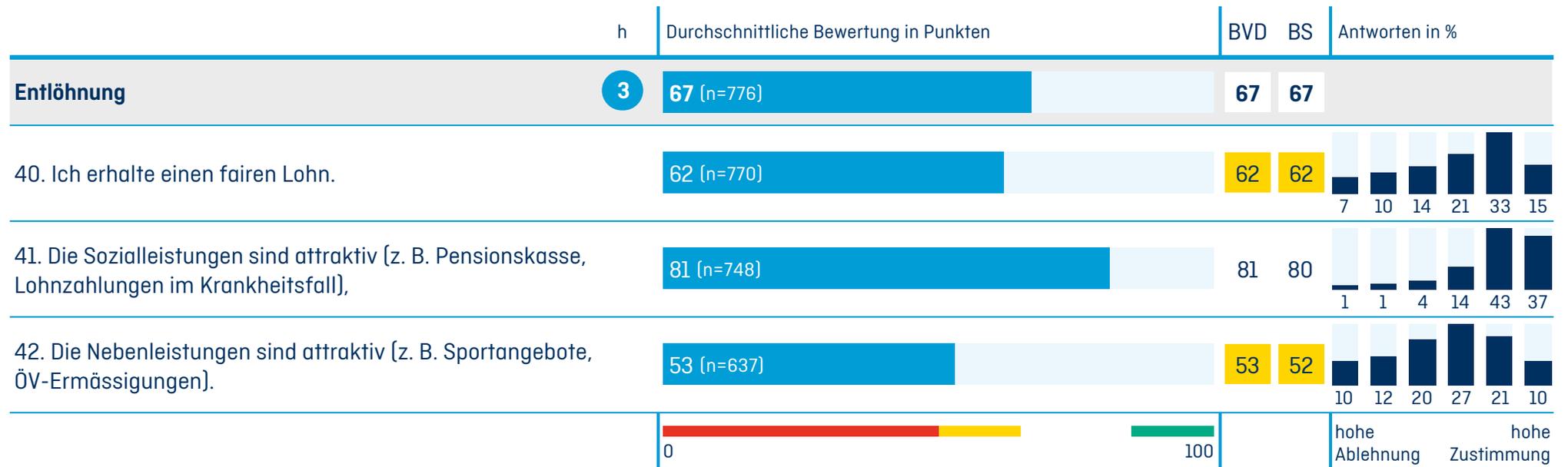
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



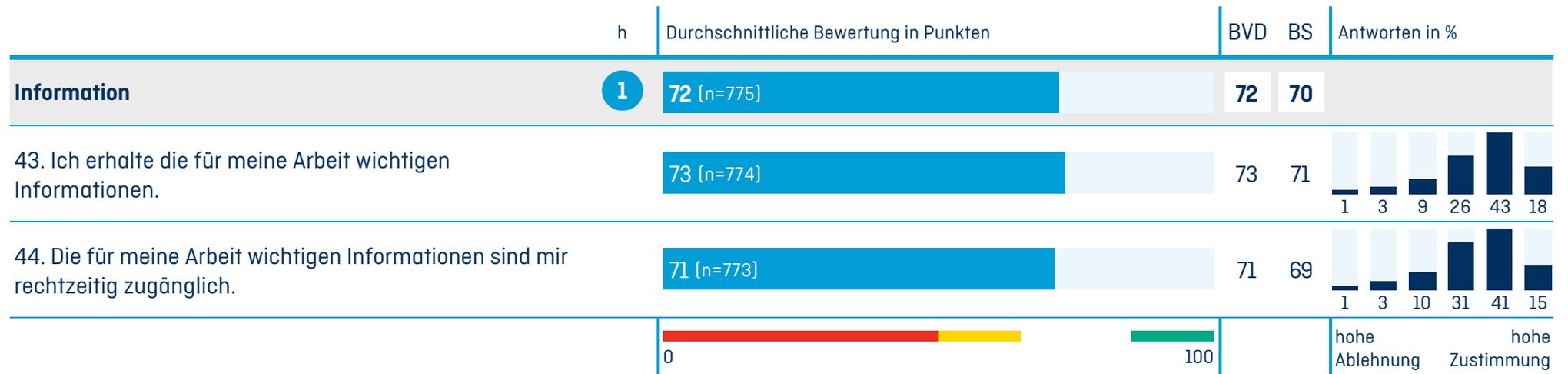
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



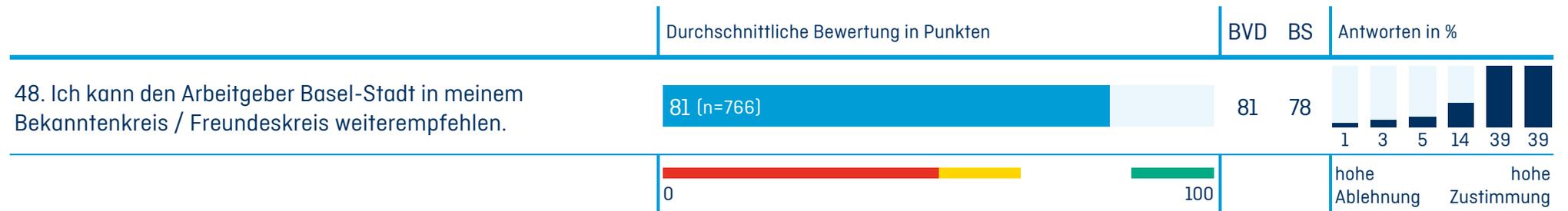
Themengebiete im Detail

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



Arbeitgeberattraktivität

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement



Arbeitgeberattraktivität

Ergebnisbericht - Bau- und Verkehrsdepartement

